

6-899-03 - SÉMINAIRE D'ÉCONOMIE DU TRAVAIL
M.Sc.

HIVER 2004

Professeur: Eduardo Fajnzylber

Bureau : 4.159

Téléphone : (514) 340-7003

Courriel : eduardo.fajnzylber@hec.ca

- PLAN DE COURS -

OBJECTIFS

Ce cours est divisé en deux parties. Dans la première partie, nous étudierons les modèles d'analyse traditionnels en économie du travail et leurs applications à l'étude de l'entreprise moderne. Une seconde partie portera sur l'analyse des impacts des politiques économiques sur le marché du travail.

L'objectif principal du cours est d'initier les étudiants à l'application de la science économique aux questions reliées à l'économie du marché du travail externe et interne à l'entreprise et à l'analyse de politique. Avec chaque thème, l'étudiant devra apprendre à connaître les principaux modèles économiques ainsi que les méthodes économétriques modernes qui sont utilisées pour répondre aux questions de recherche qui préoccupent les chercheurs dans ce domaine.

ÉVALUATION

● Examen intra:	35 %
● Devoirs (2 x 10 %):	20 %
● Examen final :	45 %

DESCRIPTION DÉTAILLÉE DU COURS

La première partie débutera par une brève introduction aux modèles économiques classiques de détermination des salaires et aux théories sur le capital humain. Ensuite nous porterons notre attention sur le marché du travail à l'intérieur de la firme. Nous

examinerons successivement les questions d'incitatifs à l'intérieur de l'entreprise et étudierons la mobilité sur le marché du travail. Nous terminerons cette partie en analysant les modèles contemporains d'appariement employeurs-employés.

Dans la deuxième partie, nous initierons les étudiants à la modélisation économique des impacts de quelques programmes gouvernementaux sur le marché du travail. Nous présenterons ensuite quelques techniques économétriques modernes et pertinentes à la quantification des impacts de ces programmes.

PREMIÈRE PARTIE - ÉCONOMIE DU PERSONNEL

THÈME 1.1 - MODÈLES DE BASE D'OFFRE ET DE DEMANDE DE TRAVAIL

1. Introduction, définitions et tendances

Référence:

- Ehrenberg, R. G., et R. S. Smith. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 8th edition, Pearson Addison Wesley, 2002, chapitre 2.

2. L'offre de travail par les individus

Cette section analyse la décision de participer au marché du travail ou non, et la décision optimale quant aux nombres d'heures travaillées.

Références:

- Ehrenberg, R. G., et R. S. Smith. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 8th edition, Pearson Addison Wesley, 2002, chapitre 6.
- Killingsworth, Mark R. *Labor Supply*, Cambridge University Press, 1983, chapitres 1 et 2.

Application:

- Welch, F. « Wages and Participation », *Journal of Labor Economics*, vol. 15, no 1, 1997, part 2, S77-S 103.

3. La demande de travail de la part des entreprises

Cette section porte sur l'étude de la décision optimale des firmes quant au nombre de travailleurs (ou d'heures de travail) dont elles ont besoin étant donné un niveau de production, le niveau de salaire dans l'économie et le coût des autres intrants.

Références:

- Ehrenberg, R. G., et R. S. Smith. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 8th edition, Pearson Addison Wesley, 2002, chapitres 3,4 et 5.

- Hamermesh, Daniel S. *Labor Demand*, Princeton University Press, 1996, chapitre 2.

Application:

- Lawrence F. Katz et Kevin M. Murphy, « Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors », *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 1. (Fév., 1992), p. 35-78.

THÈME 1.2 - THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN

Cette section présente la théorie du capital humain comme déterminant des salaires. Nous étudierons l'impact d'une politique optimale d'investissement en capital humain sur le profil de revenu au cours de la vie d'un travailleur. Nous introduirons le concept de capital humain spécifique à la firme pour expliquer la présence possible de rendements reliés à l'ancienneté.

Références:

- Ehrenberg, R. G., et R. S. Smith. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 8th edition, Pearson Addison Wesley, 2002, chapitre 9.
- Becker, Gary S., *Human Capital*, 3rd edition, Chicago: University of Chicago Press, 1993, Chapitres 3 et 4.

Applications:

- Willis, R. « Wage Determinants: A Survey » dans *Handbook of Labor Economics*, édité par Orley Ashenfelter et Richard Layard. Amsterdam: North-Holland, 1986.

THÈME 1.3 - STRUCTURES DE COMPENSATION

Dans cette section, nous passons à l'analyse du marché du travail à l'intérieur de l'entreprise. Nous verrons comment analyser les impacts des structures de compensation employées par les entreprises, notamment en matière de productivité.

Références:

- Ehrenberg, R. G., et R. S. Smith. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 8th edition, Pearson Addison Wesley, 2002, chapitre 11.
- Lazear, E. *Personnel Economics*, MIT Press, 1995, chapitres 2, 3, 4 et 5.
- Gibbons, Robert. « Incentives in Organizations », *Journal of Economic Perspectives*, vol 12, no 4, 1998, p.115-132.

Application:

- Baker, George, Gibb, Michael et Bengt Holmstrom. « The Wage Policy of a

Firm », *Quarterly Journal of Economics*, no109, 1994, p. 921-955.

THÈME 1.4 - MOBILITÉ ET APPARIEMENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans cette section, nous nous intéressons aux causes et conséquences de la mobilité sur le marché du travail. Nous étudierons quelques modèles d'appariement employeurs-employés. Nous verrons comment l'utilisation de nouvelles sources de données appariées, i.e. où on possède à la fois de l'information sur les travailleurs et les firmes, peut modifier notre analyse de la firme en relation avec ses employés. En particulier, ces nouvelles banques de données permettent de tester des modèles d'appariement des firmes et individus sur le marché du travail.

Références:

- Bull, C. et B. Jovanovic. « Mismatch versus Derived-Demand Shift as Causes of Labour Mobility », *Review of Economic Studies*, vol. 55, no 1, 1988, p. 169-175.
- Burdett, K. « A Theory of Employee Search and Quit Rates », *American Economic Review*, vol. 68, no 1, 1978, p. 212-220.
- Jovanovic, Boyan. « Job Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, vol. 87, no 5, 1979, p. 972-990.
- Mortensen, D. « Modeling Matched Job-Worker Flows », Working Paper, Northwestern University, 1999.

Applications:

- Abowd, J. Kramarz, F et D. Margolis. « High wage workers and high wage firms », *Econometrica*, vol. 67, no 2, 1999, p. 251-333.
- Hamermesh, D. S. « LEEping into the future of labor economics: The research potential of linking employer and employee data », *Labour Economics*.

DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DE POLITIQUES (NON DEFINITIF)

THÈME 2.1 - INTRODUCTION: LES QUESTIONS D'INTÉRÊT ET LE PROBLÈME D'ÉVALUATION

Dans cette section, nous présentons des exemples concrets de programmes gouvernementaux ayant des effets directs sur le comportement des agents sur le marché du travail comme par exemple les programmes d'assistance sociale, d'assurance emploi, de formation, de retour à l'emploi, de santé et sécurité au travail et de subventions aux garderies. Nous montrerons quelles difficultés les études empiriques doivent franchir pour évaluer de façon rigoureuse l'impact de ces politiques sur les entreprises et les travailleurs.

THÈME 2.2 - PROGRAMMES DE FORMATION

Une des interventions les plus directes sur le capital humain des travailleurs est la politique de formation. En augmentant le niveau de formation des travailleurs (ou des chômeurs), on cherche à améliorer leurs perspectives de trouver des emplois mieux rémunérés. Cette section présente la théorie et les études empiriques sur les impacts de différents types de programmes de formation. Une des questions centrales dans cette littérature est le type optimal de formation: des programmes de longue durée qui cherchent à améliorer le niveau général de formation d'un individu (programmes de capital humain) ou des programmes plus courts qui enseignent comment rechercher des emplois de façon efficace (programmes de recherche d'emploi).

Application:

- Imbens, G., Klerman, J. et Hotz, V. Joseph. « The Long-Term Gains from GAIN: A Re-Analysis of the Impacts of the California GAIN Program », NBER Working Paper No w8007, 2002.

THÈME 2.3 - SALAIRE MINIMUM

Cette section porte sur l'étude des impacts liés à l'augmentation du salaire minimum sur le niveau d'emploi. Après l'analyse des prédictions du modèle théorique, on étudiera des applications concrètes et leurs résultats empiriques.

Référence:

- Ehrenberg, R. G., et R. S. Smith. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 8th edition, Pearson Addison Wesley, 2002, chapitre 4.

Applications:

- Card, D. et A. Krueger. « Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *American Economic Review*, no 84, 1994, p. 772-93.
- Deere, D., Murphy, K. M. et F. Welch. « Employment and the 1990-1991 Minimum-Wage Hike (in Reexamining Methods of Estimating Minimum-Wage Effects », *The American Economic Review*, vol. 85, no 2, 1995, p. 232-237.

THÈME 2.4 - PROGRAMMES DE TAXE NÉGATIVE SUR LE SALAIRE

Les programmes d'aide sociale ont souvent comme impact de réduire les incitations à travailler: comme les bénéfices sont réduits quand les ménages commencent à travailler, l'aide sociale agit comme une taxe additionnelle sur le salaire. Cette section porte sur l'analyse de nouveaux programmes d'aide sociale où on essaie de compenser cet effet négatif.

Référence:

- Hotz, V. Joseph et Scholz, K. « The Earned Income Tax Credit », *Forthcoming in Means-Tested Transfer Programs in the United States*, Robert Moffitt (ed.), University of Chicago Press, 2002.

Application:

- Meyer, Bruce D. et Dan T. Rosenbaum. « Welfare, the Earned Income Tax Credit, and the Labor Supply of Single Mothers », *Quarterly Journal of Economics*, CXVI, no 3, August 2001, p. 1063-1114.

THÈME 2.5 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La réglementation cherchant à garantir une bonne santé et la sécurité dans le milieu de travail peut souvent avoir des effets inattendus sur le comportement des entreprises et des travailleurs. Les travailleurs peuvent, par exemple, réduire leurs efforts pour prévenir des accidents ou simuler des accidents ou maladies inexistantes. Dans cette section, on étudiera les modèles théoriques et les articles empiriques cherchant à estimer l'impact réel de ces politiques sur l'environnement de travail.

Référence:

- Ehrenberg, R. G., et R. S. Smith. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 8th edition, Pearson Addison Wesley, 2002, chapitre 8.

Application:

- Bolduc, D., Fortin, B., Labrecque, F., et P. Lanoie. « Workers Compensation, Moral Hazard, and the Composition of Workplace Injuries », *Journal of Human Resources*, vol. 37, no 3, 2002, p. 623-652.

BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

- Ehrenberg, Ronald G. et Robert S. Smith. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 8e édition, Pearson Addison Wesley, 2002.
- Lazear, Edward P. *Personnel Economics*, MIT Press, 1995.